

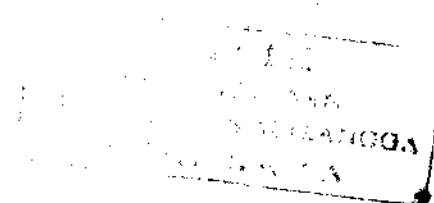
- KEMAHIRAN
- KEMAHIRAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA PT PLN (Persero) PROYEK INDUK
PEMBANGKIT DAN JARINGAN
JAWA TIMUR DAN NUSA TENGGARA**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN**



KIK
B. 1190/98
Har
P



**DIAJUKAN OLEH
MATIAS HARYANTO**

No. Pokok : 049520504 E

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
1998**

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT PLN (Persero) PROYEK INDUK PEMBANGKIT DAN JARINGAN JAWA TIMUR DAN NUSA TENGGARA

DIAJUKAN OLEH

MATIAS HARYANTO

No. Pokok : 049520504 E

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

DOSEN PEMBIMBING ,



Dra. Ec. TIENTJE SOEMARTINI, MS TANGGAL

KETUA PROGRAM STUDI
MANAJEMEN EKSTENSI,



Drs. H. WARSONO, ME

TANGGAL

ABSTRAKSI

Kepemimpinan adalah sebagai salah satu faktor penting dalam kehidupan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Teori Kepemimpinan Situasional dari Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard mengatakan bahwa "gaya kepemimpinan perlu menyesuaikan dengan tingkat kematangan dari orang-orang yang dipengaruhi". Hal tersebut akan menimbulkan gaya pemimpin yang secara terus menerus mengamati perkembangan, kemampuan, prestasi bawahannya guna memilih gaya kepemimpinan yang tepat. Pemimpin yang efektif akan memiliki tanggung jawab untuk memperhatikan kepuasan kerja bawahannya. Kondisi tersebut akan mempunyai dampak yang positif bagi efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu penulis mengambil penelitian dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Proyek Induk Pembangkit dan Jaringan Jawa Timur dan Nusa Tenggara**. Adapun permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu "Apakah gaya kepemimpinan situasional memiliki pengaruh hubungan positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Proyek Induk Pembangkit dan Jaringan Jawa Timur dan Nusa Tenggara." Adapun hipotesis penelitian ini "Diduga bahwa penerapan gaya kepemimpinan situasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Proyek Induk Pembangkit dan Jaringan Jawa Timur dan Nusa Tenggara". Pada metodologi penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan suatu kuesioner yang disebarkan kepada responden untuk memperoleh data-data kuantitatif dengan metode skala penilaian. Untuk memperoleh korelasi dari data-data yang didapat maka menggunakan metode statistik non parametrik Korelasi Rank Spearman. Untuk menguji ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antara satu variabel dengan variabel lainnya mempergunakan distribusi normal (Z_{hitung}). Dengan identifikasi variabel tergantungan (Y) : yaitu kepuasan kerja pegawai. Variabel bebas (X) : yaitu gaya kepemimpinan situasional. Pemilihan responden dilakukan dengan sistem proporsional random sampling, dimana memilih sebanyak 123 (seratus dua puluh tiga) orang pegawai.

Dari data-data yang diolah pada Kuesioner untuk Mengukur Tingkat Kematangan Pegawai maka didapat data-data sebagai berikut : Persentase terbesar yaitu 49 responden (40 %) memiliki tingkat kematangan sedang ke tinggi atau M3, dimana memiliki kemampuan dalam pekerjaan tetapi kemauan psikologis masih ragu-ragu atau tidak yakin. Persentase kedua yaitu 40 responden (33%) memiliki tingkat kematangan yang tinggi atau M4, dimana memiliki kemampuan dalam pekerjaan dan juga mempunyai kemauan yang tinggi secara psikologis. Persentase ketiga yaitu 26 responden (21%) memiliki tingkat kematangan dari rendah ke sedang atau M2, dimana tidak memiliki kemampuan bekerja tetapi memiliki kemauan secara psikologis. Persentase keempat atau terendah yaitu 8 responden (6%) memiliki tingkat kematangan yang rendah atau M1, dimana tidak memiliki kemampuan bekerja dan tidak ada kemauan secara

psikologis. Dari data-data yang diolah pada **Kuesioner untuk mengukur Gaya Kepemimpinan Situasional** maka didapat data-data sebagai berikut : Persentase terbesar yaitu gaya kepemimpinan memberitahu atau G1 sebanyak 35 responden (29%) dimana memiliki perilaku tugas yang tinggi tetapi perilaku hubungannya rendah. Persentase kedua yaitu gaya mengikutsertakan atau G3 sebanyak 31 responden (25%) dimana memiliki perilaku tugas yang rendah tetapi perilaku hubungan tinggi. Persentase ketiga yaitu gaya kepemimpinan menjajakan atau G2 sebanyak 30 responden (24%) dimana memiliki perilaku tugas dan hubungan yang tinggi. Persentase keempat atau terendah yaitu gaya kepemimpinan mendelegasikan atau G4 sebanyak 27 responden (22%) dimana memiliki perilaku hubungan dan tugas yang rendah. Dari data-data gaya kepemimpinan situasional atau kesesuaian gaya kepemimpinan dengan tingkat kematangan pegawai (Var. X) dapat disimpulkan bahwa : Persentase terbesar yaitu gaya terbaik kedua memiliki 43 responden (35 %). Persentase terbesar kedua yaitu gaya terbaik pertama memiliki 39 responden (32 %). Persentase terbesar ketiga yaitu gaya paling tidak efektif memiliki 32 responden (26 %). Persentasi terkecil yaitu gaya terbaik ketiga memiliki 9 responden (7 %). Dari data-data yang diolah pada **Kuesioner untuk mengukur Kepuasan Kerja Pegawai (Var. Y)** maka didapat data-data sebagai berikut : Persentase terbesar yaitu sebanyak 69 responden (56%) memiliki tingkat kepuasan "Memuaskan". Persentase kedua yaitu sebanyak 29 responden (24%) memiliki tingkat kepuasan "Tidak dapat memutuskan, puas atau tidak puas" atau dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasannya rata-rata. Persentase ketiga yaitu sebanyak 17 responden (14%) memiliki tingkat kepuasan "Tidak Puas". Persentase keempat yaitu sebanyak 8 responden (6%) memiliki tingkat kepuasan "Sangat Memuaskan". Untuk tingkat kepuasan "Sangat Tidak Puas" tidak ada responden yang masuk kriteria tersebut.

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel X dan variabel Y dengan menggunakan program microstat maka diketahui hasilnya koefisien korelasi **Rank Spearman** atau $R_s = 0.56241$. Jika dilihat kekuatan hubungan antara variabel X dan variabel Y menurut klasifikasi Dean J Champion maka $R_s = 0.56241$ terletak antara $\pm 0.51 - 0.75$ yang artinya ada hubungan yang cukup tinggi (moderately strong association) antara variabel X dan variabel Y, sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional memang benar memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Proyek Induk Pembangkit dan Jaringan Jawa Timur dan Nusa Tenggara. Untuk menguji hipotesis maka perlu diuji signifikansi dari R_s dengan Rumus Z_{hitung} yang hasilnya $Z_{hitung} = 6,221$ dengan menggunakan distribusi normal, dengan asumsi $\alpha = 5\%$ ($\pm 1,96$) maka $Z_{hitung} > 1,96$ maka H_0 Ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa memiliki hubungan yang berarti atau signifikan. Untuk itu dapat dinyatakan ada pengaruh positif antara penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kematangan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai PT PLN (Persero) Proyek Induk Pembangkit dan Jaringan Jawa Timur dan Nusa Tenggara.